



Decreto del Direttore generale nr. 189 del 21/10/2025

Proponente: *Alessandra Bini Carrara*

Gestione Risorse Umane

Pubblicità/Pubblicazione: Atto soggetto a pubblicazione *integrale* (sito internet)

Visto per la pubblicazione - Il Direttore generale: Dott. Pietro Rubellini

Responsabile del procedimento: *Dott.ssa Alessandra Bini Carrara*

Estensore: Alessandra Bini Carrara

Oggetto: Approvazione del Bilancio di Genere dell'anno 2024

ALLEGATI N.: 1

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo Supporto</i>
Allegato A - Bilancio di genere 2024	sì	digitale

Natura dell'atto: *non immediatamente eseguibile*

Trattamento dati personali: *Sì* **Numerosità degli interessati:** *1 - 1.000*

Il Direttore generale

Vista la L.R. 22 giugno 2009, n. 30 e s.m.i., avente per oggetto "Nuova disciplina dell'Agenzia regionale per la protezione ambientale della Toscana (ARPAT)" ;

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 74 del 23.03.2021, con il quale il sottoscritto è nominato Direttore generale dell'Agenzia Regionale per la Protezione Ambientale della Toscana;

Considerata la decorrenza dell'incarico di cui sopra dal 1° maggio 2021;

Dato atto che con decreto del Direttore generale n. 50 del 05.03.2024 è stato adottato il Regolamento di organizzazione di ARPAT, ai sensi dell'art. 20 co. 3 della LRT n. 30/2009, (approvato dalla Giunta Regionale Toscana con delibera n. 968 del 05/08/2024), successivamente adeguato alla DGRT 968/24 con decreto del Direttore generale n. 167 del 05.09.2024;

Visto l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 270/2011 (ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del Regolamento organizzativo dell'Agenzia), modificato ed integrato con decreti n. 87 del 18.05.2012 e n. 2 del 04.01.2013 nonché l'“Atto di disciplina dell'organizzazione interna” approvato con decreto del Direttore generale n. 225 del 27.11.2024 in corso di attuazione;

Premesso che la parità e le pari opportunità costituiscono un principio fondamentale del diritto comunitario, della nostra Costituzione, nonché dello Statuto della Regione Toscana;

Visti:

- il D.Lgs. n. 80/2015 su “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”;
- la L. n. 183/2010, istitutiva dei Comitati Unici di Garanzia (CUG), e la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011, che ne definisce le Linee Guida sulle modalità del loro funzionamento;
- la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019, che definisce le misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche;
- la Direttiva n. 2 del 26.6.2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che contiene "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”;

Rilevato che ARPAT prevede nella pianificazione e nella programmazione, di concerto con il CUG, attività e azioni concernenti le pari opportunità, il benessere organizzativo e il contrasto alle discriminazioni, e che le azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere di cui al D.Lgs. n. 198/2006 già previste all'interno del PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione) più avanti citato, nonché il lavoro svolto dal CUG, pongono ARPAT in un'ottica che interconnette le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni di genere e alle molestie sessuali, la tutela del benessere dei lavoratori e delle lavoratrici e la lotta alle molestie e alle violenze a carattere psicologico;

Preso atto che nell'anno 2024 questa Agenzia, anche quale istituzione pubblica che accede ai finanziamenti del programma Horizon Europe, con decreto del Direttore generale n. 166 del 15 settembre 2023 ha approvato il “Piano per la parità di genere - Gender Equality Plan 2023” (GEP) di ARPAT, che prevede iniziative coerenti con il “Programma triennale delle attività e il Piano della performance” dell'Agenzia, finalizzate, attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze e individualità, al miglioramento del benessere organizzativo del personale con positivi riflessi sulle prestazioni ambientali erogate verso la collettività;

Preso atto che:

- a livello di bilancio degli Stati Membri della Unione Europea, lo strumento di controllo e analisi a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere

costituito dal cd. "Bilancio di genere" è stato riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995 e recepito con la con la risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione Europea rafforzata poi con la risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019, con la quale la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere;

- il Parlamento europeo, con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, ha evidenziato come il Bilancio di genere e la valutazione d'impatto di genere per gli Stati Membri siano strumenti essenziali per la realizzazione della parità di genere in tutti i settori d'intervento dell'Unione;
- successivamente, l'art. 48 del D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. Codice delle pari opportunità) ha introdotto i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. A seguire la Direttiva. La Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolinea la necessità di redigere Bilanci di genere per arrivare alla Legge 24 dicembre 2007, n.244 con la quale si inaugura la sperimentazione del Bdg a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n.196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inseriscono il Bilancio di genere tra le azioni migliorative della performance delle pubbliche amministrazioni. Le successive Direttive, del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e della Ministra per le Pari Opportunità la n. 2 del 2019 si incentiva l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni;

Ricordato il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, il cui articolo 6 prevede l'adozione, da parte di tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, di un Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), avente valenza triennale e da aggiornare annualmente;

Ricordati altresì il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione" e il D.M. del Dipartimento della Funzione Pubblica 30 giugno 2022 n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";

Preso atto che l'Agenzia ha individuato, quali obiettivi di sviluppo organizzativo e di accompagnamento della crescita dell'Ente, la valorizzazione delle persone e la rilevanza dell'investimento sul benessere organizzativo, che ha dettagliato nel "Piano triennale delle azioni positive per la parità 2022-2024";

Considerato che gli interventi inseriti nel suddetto Piano sono diretti alla valorizzazione del personale, al contrasto di forme di discriminazione e di violenza e a migliorare il livello di benessere organizzativo, con ricadute positive sull'organizzazione ed i suoi risultati;

Visto il decreto del Direttore generale n. 24 del 30.1.2024 e smi, con il quale è stato approvato il PIAO di ARPAT 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021;

Preso atto che il PIAO sopracitato, nel trattare della programmazione delle azioni positive di ARPAT, nell'ambito dell'"Area Bilancio di Genere" prevede, tra le Azioni positive per le pari opportunità e l'equilibrio di genere (ex Piano delle Azioni positive), il perseguimento di obiettivi volti a promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati all'età, alle differenze ed al genere, che miri a costruire un clima positivo e sereno, improntato al rispetto ed alla valorizzazione delle differenze, tra i quali emerge - in attuazione alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2/2019 – l'azione positiva di Promozione di un Gruppo di Lavoro per la realizzazione e adozione del Bilancio di genere che identifichi chiaramente la quota di fondi

pubblici destinati alle donne garantendo così che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa possano promuovere l'uguaglianza di genere;

Considerato che sono state approfondite le tematiche di interesse ai fini della redazione del Bilancio di genere con riferimento all'anno 2024, quale strumento di controllo e analisi delle scelte gestionali e a supporto delle politiche per raggiungere e mantenere una sostanziale parità di genere in Agenzia, e sono stati esaminati i principali istituti attuati nell'anno 2024 al fine di eliminare eventuali disparità di genere, analizzando in particolare le spese sostenute e suddividendo i relativi costi per genere e area di contrattazione, ed evidenziando le azioni poste a favore delle pari opportunità;

Verificato che la struttura del Bilancio di genere di ARPAT è conforme a quanto prescritto dalle Linee guida emesse dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Dipartimento per le Pari Opportunità –, in merito alla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”;

Visto il decreto del Direttore generale n.192 del 30.12.2015, avente ad oggetto "Modifica del decreto del Direttore generale n. 138 del 26.09.2013 e adozione del "Disciplinare interno in materia di gestione dei rapporti tra le strutture di ARPAT ed il Collegio dei revisori”;

Visto il parere positivo di regolarità contabile in esito alla corretta quantificazione ed imputazione degli effetti contabili del provvedimento sul bilancio e sul patrimonio dell'Agenzia espresso dal Responsabile del Settore Bilancio e contabilità riportato in calce;

Visto il parere positivo di conformità alle norme vigenti, espresso dal Responsabile del Settore Affari generali, riportato in calce;

Visti i pareri espressi in calce dal Direttore amministrativo e dal Direttore tecnico;

decreta

1. di approvare il “Bilancio di genere” dell'Agenzia con riferimento all'anno 2024, allegato al presente decreto quale parte integrante e sostanziale (All. "A");
2. di individuare quale responsabile del procedimento la Dott.ssa Alessandra Bini Carrara, ai sensi dell'art. 4 della L. n. 241 del 07.08.1990 e s.m.i..

Il Direttore generale
Dott. Geol. Pietro Rubellini*

* “Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs 82/2005. L'originale informatico è stato predisposto e conservato presso ARPAT in conformità alle regole tecniche di cui all'art. 71 del D.Lgs 82/2005. Nella copia analogica la sottoscrizione con firma autografa è sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile secondo le disposizioni di cui all'art. 3 del D.Lgs 39/1993.”

Il Decreto è stato firmato elettronicamente da:

- Marta Bachechi , responsabile del settore Affari generali in data 16/10/2025
- Paola Querci , sostituto responsabile del settore Bilancio e Contabilità in data 16/10/2025
- Alessandra Bini Carrara , il proponente in data 17/10/2025
- Paola Querci , Direttore amministrativo in data 20/10/2025
- Sandra Botticelli , Direttore tecnico in data 20/10/2025
- Pietro Rubellini , Direttore generale in data 21/10/2025

Il bilancio di genere: alcuni riferimenti normativi

A livello europeo, il Bilancio di Genere (BdG), precedentemente riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino nel 1995, è stato recepito con la Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003, relativa alla parità di genere e alle politiche fiscali nell'Unione europea, rafforzata poi dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019. Con tale risoluzione la Commissione e gli Stati membri venivano invitati ad attuare il Bilancio di Genere per identificare esplicitamente la quota di fondi pubblici destinati alle donne, garantendo che tutte le politiche per l'assegnazione delle risorse e della spesa potessero promuovere l'uguaglianza di genere. Con la Risoluzione del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere, il Parlamento europeo evidenziava come il Bilancio di Genere e la valutazione d'impatto di genere fossero, per gli Stati Membri, strumenti essenziali per la realizzazione della parità in tutti i settori d'intervento dell'Unione.

Per quanto riguarda l'Italia, nel 2006, con l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006) venivano introdotti i Piani di azioni positive per una piena e sostanziale realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Successivamente, la Direttiva Pollastrini-Nicolais del 23 maggio 2007 sottolineava la necessità di redigere Bilanci di Genere, istanza recepita dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 244 con la quale veniva inaugurata la sperimentazione del Bilancio di Genere a livello nazionale. La Legge 31 dicembre 2009, n. 196 e il successivo Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 inserivano il Bilancio di Genere tra le azioni migliorative della performance delle Pubbliche Amministrazioni. Con le successive Direttive del 4 marzo 2011 del Ministro della Pubblica Amministrazione e 2/2019 della Ministra per le Pari Opportunità veniva incentivata l'“*analisi e programmazione di genere*” anche con l'adozione del Bilancio di Genere come strumento di misura e di programmazione delle politiche per le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.

La promozione del Bilancio di Genere, infine, è identificata come *misura trasversale* per le cinque priorità strategiche (Lavoro, Reddito, Competenze, Tempo, Potere) nella Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che riprende la Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea.

Il Bilancio di Genere in ARPAT

Con la prima stesura del “Bilancio di genere 2022”, ARPAT ha iniziato una fase di sperimentazione, come indicato nelle azioni positive riportate nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (DDG n. 62 del 31 marzo 2023), per poi consolidarlo nel corso del triennio di programmazione del PIAO stesso, anche attraverso gruppi di lavoro e analisi di contesto, che si è concluso con l'adozione del BdG dell'anno 2023 (DDG 151 del 30/07/2024). Scopo del BdG è quello di identificare e riclassificare le spese in Agenzia in un'ottica di genere, alla luce del loro diverso possibile impatto su uomini e donne, anche utilizzando indicatori statistici associati al bilancio economico e al genere. La struttura di tale bilancio deve permettere un'“*Analisi delle entrate e delle uscite di un bilancio (pubblico o privato) tenendo conto dei potenziali impatti differenti sulla componente maschile e femminile della popolazione al fine di orientare le politiche e gli interventi in maniera più equa*”¹. Peraltro, non tutte le voci di interesse sono monetizzabili.

La redazione del BdG segue l'approvazione del Piano di Uguaglianza di Genere² dove sono riportate le azioni che ARPAT intende attuare nel prossimo triennio per una sostanziale parità, in linea con quanto riportato nel

1 “Linee guida sulla “Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”, Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità

2 Gender Equality Plan, GEP: DDG n. 166 del 15 settembre 2023 e Bilancio di genere 2023: DDG 151 del 30/07/2024

PIAO. D'altra parte, con tale ulteriore strumento, si permette all'Agenzia di partecipare attivamente alle politiche e alle azioni di ricerca applicata, come da legge istitutiva e appartenenza al Sistema nazionale per la protezione dell'ambiente (SNPA), rispondendo alle richieste della Comunità Europea per l'ammissione a bandi di finanziamento, oltre che per perseguire gli obiettivi individuati a livello nazionale dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Dopo la prima stesura del BdG degli scorsi due anni, dopo l'esame delle voci di bilancio che potevano essere classificate in una prospettiva di genere in accordo con le "Linee Guida per il Rendiconto dello Stato" del 2019 da parte del Ministro per la Pubblica Amministrazione, è stato redatto il suo aggiornamento per l'anno 2024, apponendo diverse integrazioni.

In accordo con la classificazione proposta dalle Linee Guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere - Rendiconto dello Stato 2022³, le diverse voci di bilancio sono raggruppate nel seguente modo:

- spese dirette a ridurre le disuguaglianze di genere, relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità
- spese sensibili, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto anche indiretto sulle disuguaglianze tra uomini e donne
- spese neutrali, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere

La gran parte delle spese e degli investimenti dell'Agenzia, come da mandato istituzionale e per il funzionamento tecnico-amministrativo, sono di fatto "neutrali", non avendo impatti diretti sul genere in ARPAT; il BdG si configura quindi, per ARPAT, come un ulteriore strumento di monitoraggio dello stato dell'Agenzia a supporto di decisioni e politiche strategiche inerenti il personale.

Struttura del documento

Dopo una prima analisi, ripresa dall'annuale "Relazione sul Personale", che si focalizza sul contesto di ARPAT in ottica di genere, sono stati individuati, ove possibile, i principali flussi di bilancio per l'anno 2024. Sono state analizzate le varie spese, comprese quelle per la formazione del personale, suddividendo i costi per genere e area di contrattazione. Come ricordato precedentemente, rispetto a quanto previsto dalla normativa riguardante lo stato del personale, e al contenuto del precedente BdG, sono stati aggiunti ulteriori indicatori.

ARPAT ha, comunque, da sempre posto attenzione alle risorse da destinare a misure per la conciliazione delle esigenze vita-lavoro. Oltre ai normali istituti legislativi e contrattuali (congedi parentali, congedi straordinari, recupero ore in eccedenza, permessi diretti a infanzia, anziani, non autosufficienti, part-time) negli ultimi anni l'Agenzia ha adottato forme di lavoro a distanza quali il lavoro agile e il lavoro da remoto (telelavoro domiciliare e telelavoro presso altra sede dell'Agenzia). Inoltre, garantisce una flessibilità oraria molto estesa, sia in ingresso che in uscita, con un orario minimo di lavoro di quattro ore senza l'obbligo del rispetto del dovuto orario giornaliero, in accordo con la struttura organizzativa.

Con tali modalità, l'Agenzia favorisce le dinamiche occupazionali delle donne conciliando tempi di vita e di lavoro; inoltre, da anni è stata adottata un'Istruzione Operativa per le donne in maternità, che prevede, qualora sia richiesto, che la dipendente venga informata, tramite una figura di tutor designata, di ciò che avviene nell'ente durante il suo periodo di assenza.

³ https://www.rgs.mef.gov.it/Documenti/VERSIONE-I/CIRCOLARI/2023/22/Allegato-1_Linee-guida-Circolare-2023-bdg-2022.pdf

Analisi di contesto

Organizzazione di ARPAT

Come dettagliato nel proprio “Regolamento di organizzazione” del 2011 (quello attualmente seguito, diversamente dal recente Regolamento adottato nell’anno 2024), ARPAT “ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia tecnico-giuridica, tecnico-scientifica, organizzativa, amministrativa e contabile”, ai sensi dell’articolo 3 della L.R. n. 30/2009 e s.m.i. che la disciplina.

L’Agenzia persegue l’obiettivo di assicurare un più ampio quadro conoscitivo relativo alle “pressioni” e agli “impatti” esercitati sull’ambiente che possano modificarne lo “stato”, al fine di perseguire un sempre maggiore livello di protezione ambientale. Concorre alla promozione dello sviluppo sostenibile e contribuisce al mantenimento e al miglioramento sostanziale e misurabile dell’ambiente in Toscana.

Inoltre, svolge attività di controllo ambientale, di supporto tecnico scientifico e di elaborazione dati, informazione e conoscenza ambientale. I processi di ARPAT, intesi come insiemi di attività correlate e finalizzate al raggiungimento di obiettivi agenziali, si distinguono in processi primari, finalizzati alla realizzazione delle attività istituzionali esplicitate nella Carta dei servizi e delle attività, in processi di governo, finalizzati alla definizione delle politiche, degli indirizzi e dei programmi per la realizzazione e il miglioramento dei processi primari, e in processi di supporto, finalizzati alla fornitura delle risorse, degli strumenti e delle conoscenze necessarie alla realizzazione dei processi primari.

L’Agenzia è organizzata sulla base di strutture costituite con riferimento ad attività aggregate, secondo criteri di omogeneità per funzione o per materia, per consentire la realizzazione dei compiti dell’Agenzia. La responsabilità delle strutture è affidata a personale dirigenziale, nel rispetto delle prerogative normative e contrattuali di riferimento.

Le strutture sono dotate di autonomia gestionale nei limiti delle risorse assegnate e di autonomia tecnico professionale e si distinguono, secondo un criterio di responsabilità gerarchica decrescente, in Aree Vaste, Dipartimenti, Settori e Unità operative. Qualificazione, compiti, funzioni e responsabilità delle strutture sono definiti con apposito “Atto di disciplina” dell’organizzazione interna approvato con decreto del Direttore generale, sentito il Comitato tecnico direzionale. Per lo svolgimento organico e continuo di funzioni di studio, consulenza, elaborazione dei dati, nonché di funzioni operative, anche a contenuto specialistico, possono essere attribuiti appositi incarichi professionali a personale dirigente dotato di autonomia tecnico professionale. Tali incarichi fanno riferimento ad una Direzione o ad una struttura. In relazione ad esigenze di servizio possono essere istituiti specifici incarichi per lo svolgimento di funzioni che possono anche richiedere, nell’ambito di una Direzione o di una struttura, l’assunzione diretta di elevata responsabilità da parte di personale di comparto. Per lo studio, l’approfondimento, l’istruttoria e la proposta su specifiche materie possono essere istituite apposite commissioni di lavoro tematiche, i cui membri operano senza esclusività di funzione e sono scelti tra gli operatori e le operatrici dell’Agenzia della dirigenza e del comparto, sulla base delle competenze e dell’esperienza maturata. Per la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività a carattere continuativo, ricorrente o comunque di durata superiore all’anno, anche a contenuto specialistico, possono essere previste modalità di organizzazione del lavoro in équipe; se la realizzazione di progetti o lo svolgimento di specifiche attività sono a carattere temporaneo, anche a contenuto specialistico, possono essere previsti gruppi di lavoro il cui coordinamento può essere affidato a personale dirigenziale o di comparto.

ARPA Toscana è parte del Sistema nazionale per la protezione dell’ambiente (SNPA), costituito da ISPRA e dalle Agenzie ambientali regionali e delle province autonome e della Rete CUG Ambiente, il cui regolamento è stato approvato con Delibera del Consiglio Nazionale SNPA n. 44 del 20.11.2018.

Analisi della struttura del personale dell’Agenzia

Al 31.12.2024 il personale di ARPAT consiste in 628 persone a tempo indeterminato, con una prevalenza femminile (350) pari al 56% rispetto agli uomini (278) che sono il 44%.

Il personale a tempo determinato è composto da 10 unità, di cui 2 femmine e 8 maschi (2 maschi sono nella dirigenza).

Pertanto, il totale del personale è: 628 unità a tempo indeterminato e 10 unità a tempo determinato = 638

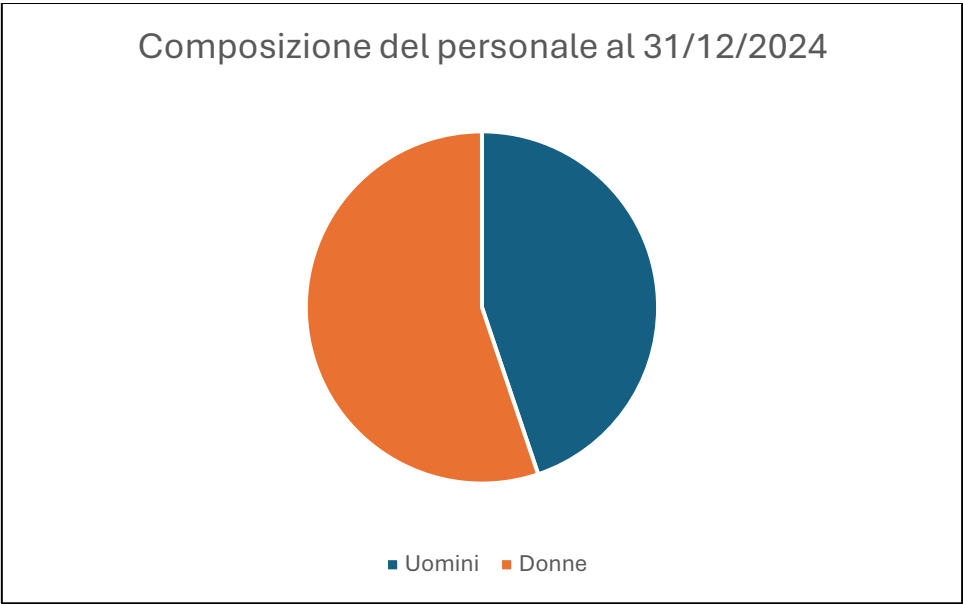


FIGURA 1

Figura 1. Composizione del personale per genere al 31/12/2024

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Area funzionari	3	31	25	113	49	11	32	47	151	48
	Area assistenti	0	1	7	7	4	0	0	3	12	11
	Area operatori	1	1	0	1	1	0	0	1	2	1
	Area personale di supporto	0	0	1	1	1	0	0	1	3	0
	Area funzionari a tempo determinato	1	3	1	1	0	0	1	1	0	0
Dirigente di livello generale	dirigenti sanitari dirigenti PTA	0	1	2	13	15	0	1	0	11	15
	dirigenti PTA a tempo determinato	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Totale personale		5	37	36	137	71	11	34	53	179	75
Totale % sul personale complessivo		0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	1,72	5,33	8,31	28,06	11,76

Tabella 1. Il personale di ARPAT per genere ed età nei livelli di inquadramento (CCNL del 2.11.2022)

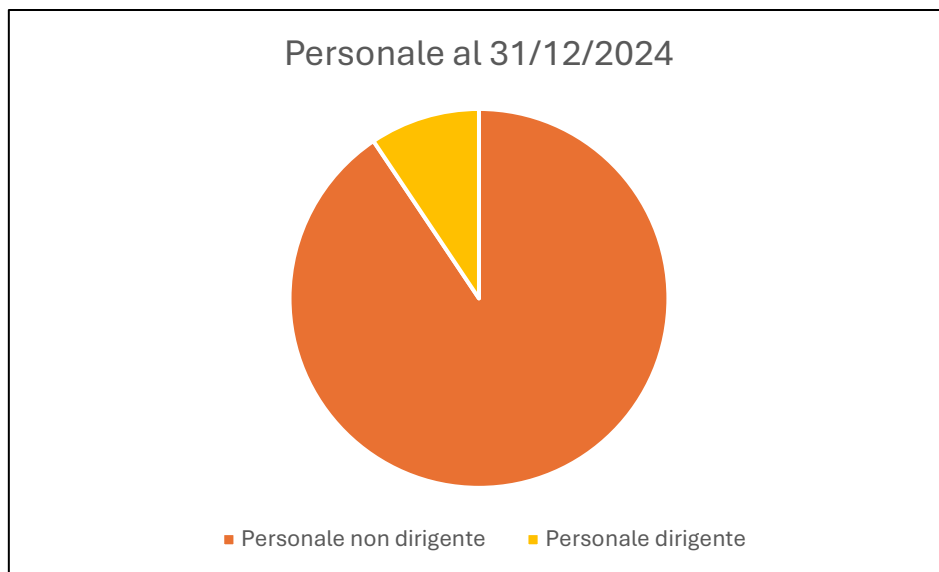


Figura 2. Composizione del personale per inquadramento al 31/12/2024

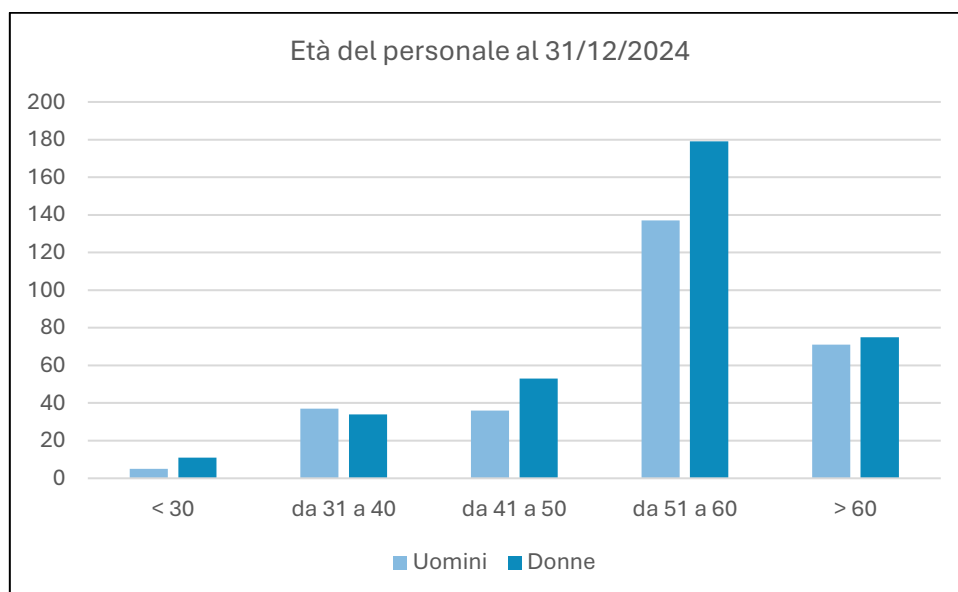


Figura 3. Distribuzione del personale per età al 31/12/2023 e al 31/12/2024

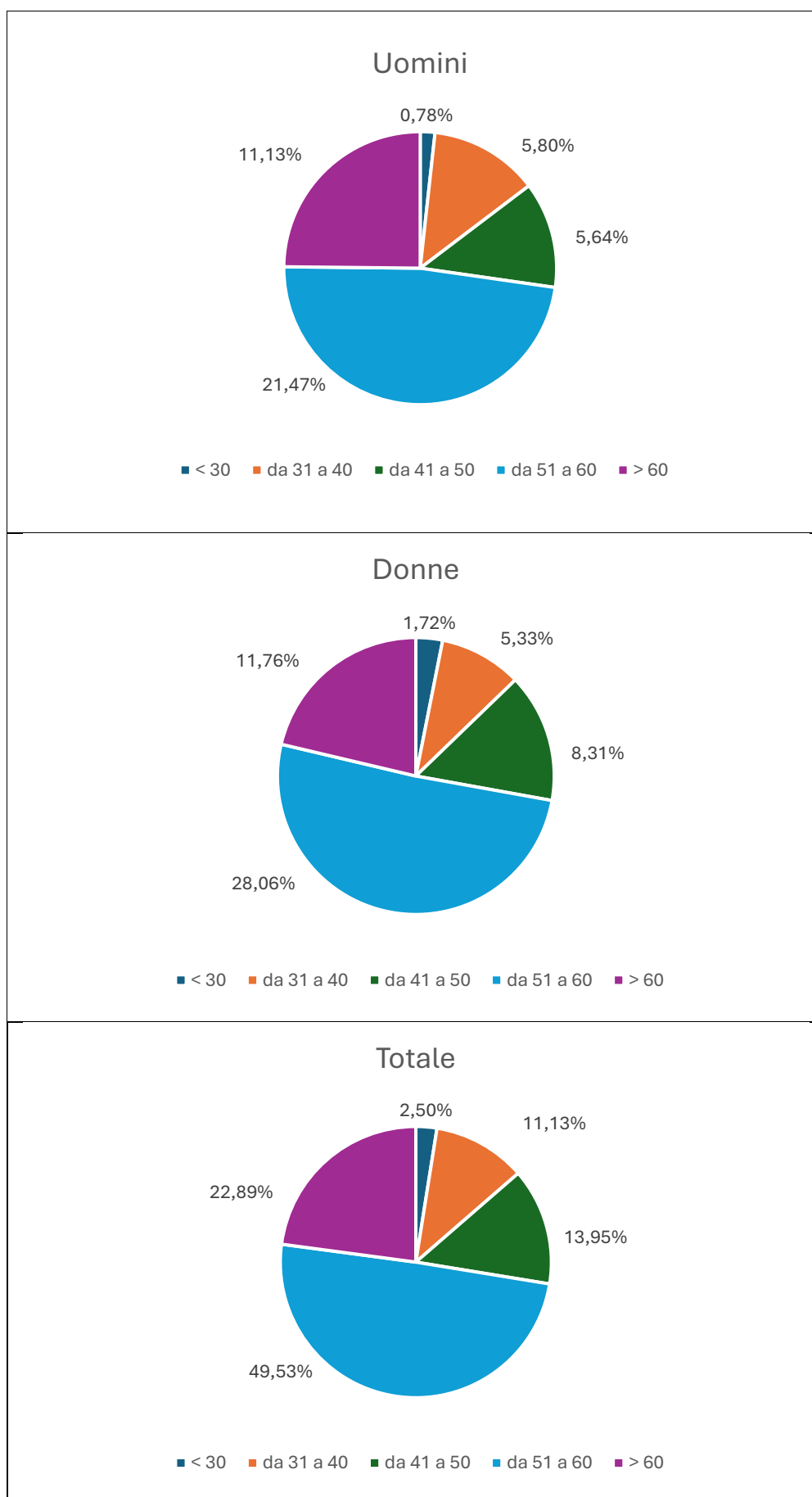


Figura 4. Composizione del personale per età al 31/12/2024

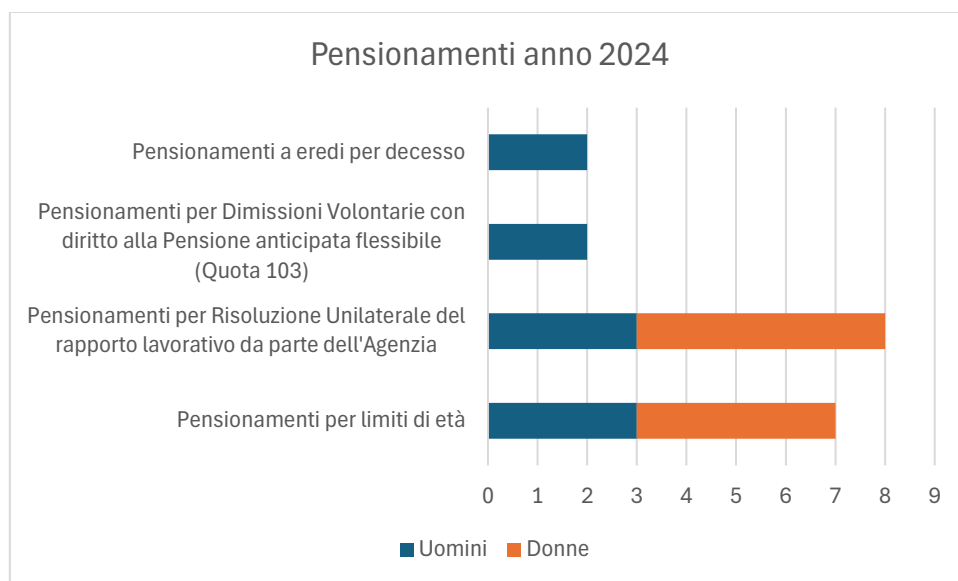


Figura 5. Pensionamenti personale di comparto

Nella Tabella 2 sono riportati i dati relativi all'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali suddivisi per età e genere al 31/12/2024:

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 30	Da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Inferiore a 3 anni	4	22	7	14	5	52	41,94	20,55	11	22	12	16	11	72	58,06	22,15
Tra 3 e 5 anni	0	10	5	5	0	20	41,67	7,91	0	9	11	7	1	28	58,33	8,62
Tra 5 e 10 anni	0	4	7	3	1	15	65,22	5,93	0	2	2	3	1	8	34,78	2,46
Superiore a 10 anni	1	0	15	101	49	166	43,34	65,91	0	0	28	142	47	217	56,66	66,77
Totale	5	36	34	123	55	253			11	33	53	168	60	325		
Totale %	0,87	6,23	5,88	21,28	9,52	43,77			1,90	5,71	9,17	29,07	10,38	56,23		
NOTE (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza (2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini (3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne																

Tabella 2. Anzianità del personale di ARPAT nel profilo per livelli non dirigenziali, ripartita per età e per genere

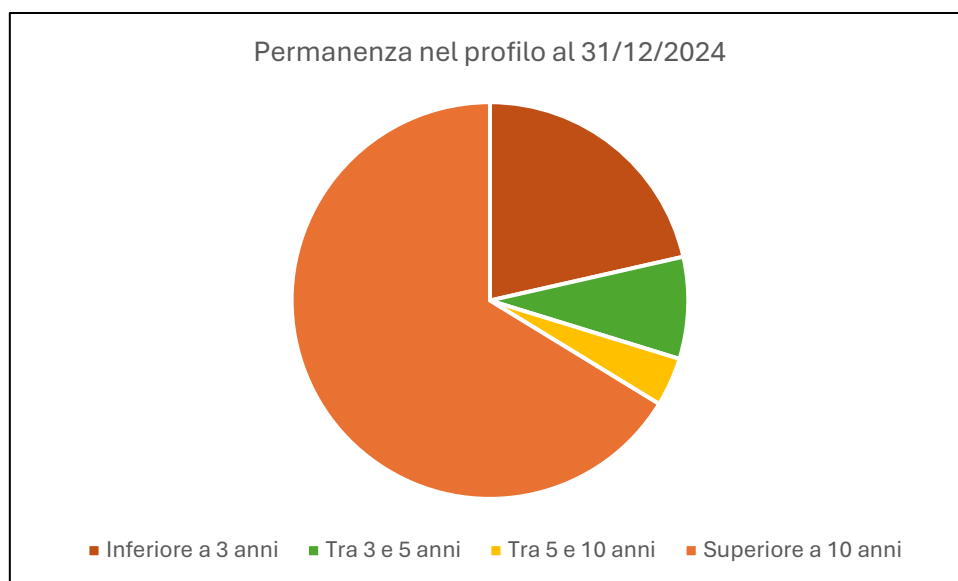
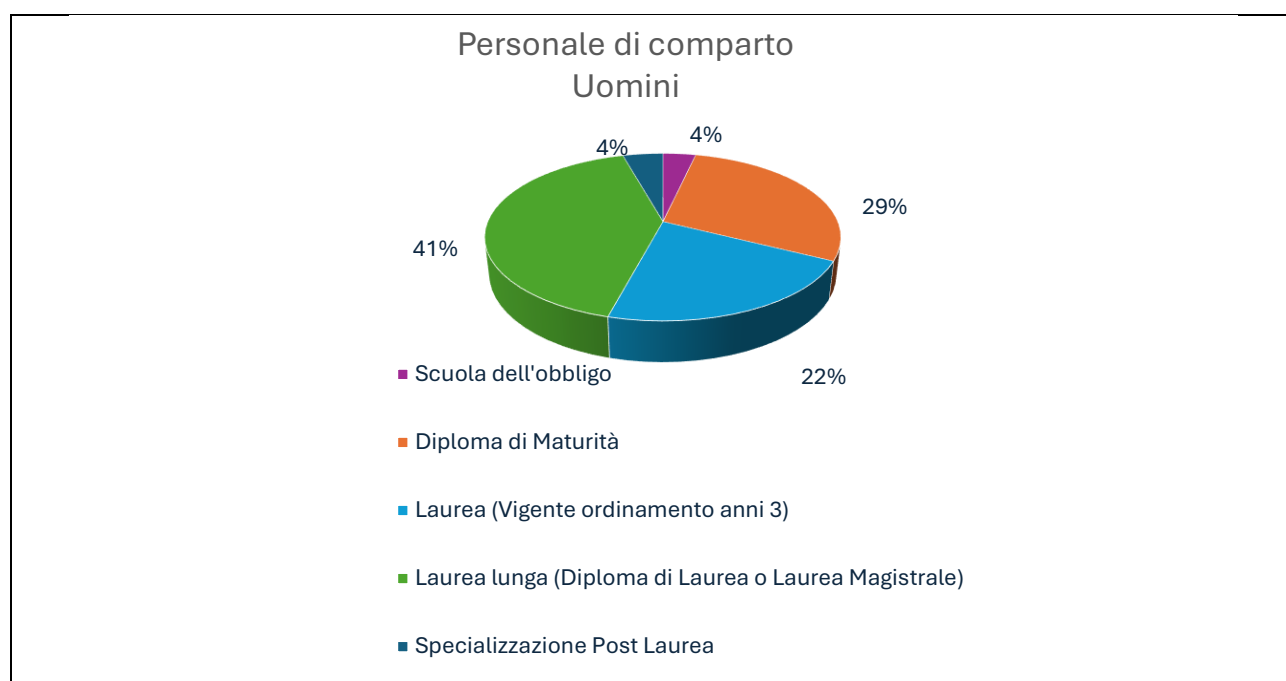


Figura 6. La distribuzione della permanenza nel profilo per il personale di comparto di ARPAT al 31/12/2024

Dall'analisi dei dati, risulta come oltre il 70% del personale a tempo indeterminato abbia un'età superiore ai 50 anni, con un massimo tra i 51 e i 60 anni (51% delle donne e 49% degli uomini). Nel 2024 si è assistito al pensionamento di 17 persone (2 personale dirigente 1 uomo e 1 donna e 15 comparto); nello specifico, per quanto riguarda il personale non dirigente, i 15 pensionamenti sono costituiti da 8 donne e 7 uomini. Nei grafici in Figura 7 è riportata la distribuzione dei titoli di studio per il personale di comparto dettagliato nella Tabella 3.



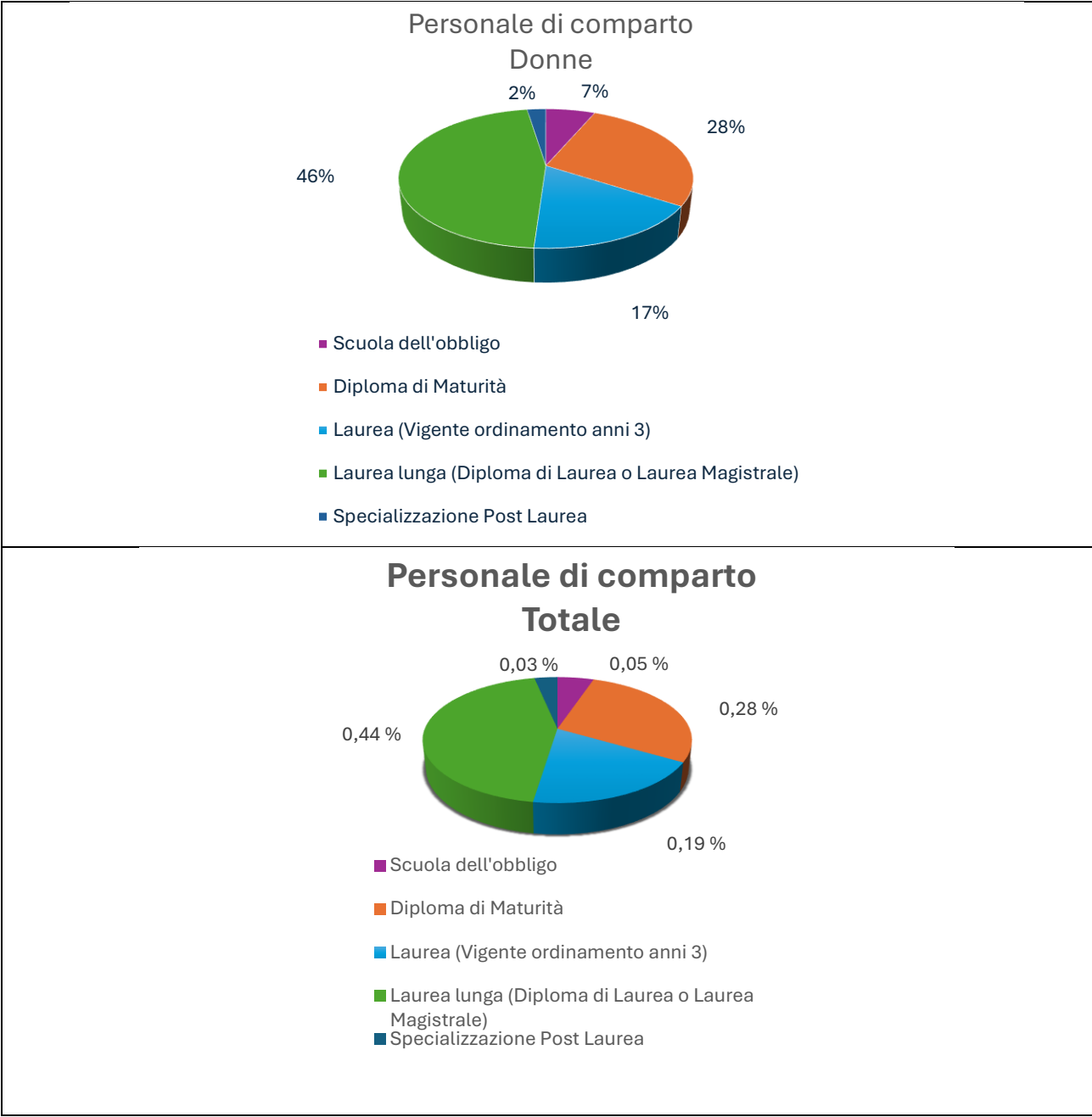


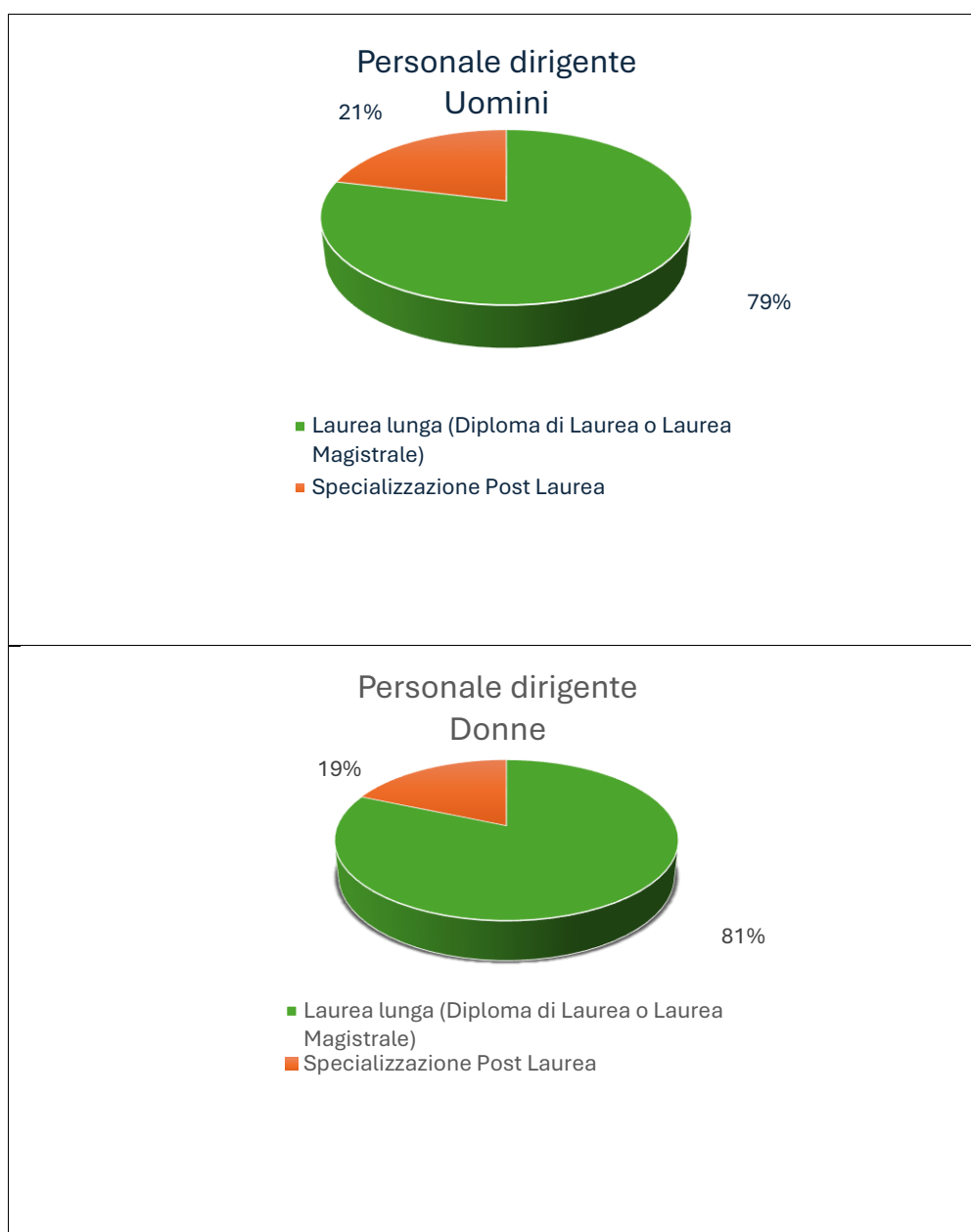
Figura 7. Titoli di studio del personale di comparto al 31/12/2024

Livello di studio	Donne	Uomini	Totale
Scuola dell'obbligo	21	9	30
Diploma di Maturità	90	73	163
Laurea (Vigente ordinamento anni 3)	55	55	110
Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)	151	105	256
Specializzazione Post Laurea	8	11	19
Totale complessivo	325	253	578

Tabella 3. Titoli di studio del personale di comparto al 31/12/2024

Livello di studio	Donne	Uomini	Totale
Specializzazione Post Laurea	5	7	12
Laurea lunga (Diploma di Laurea o Laurea Magistrale)	22	26	48
Totale complessivo	27	33	60

Tabella 4. Titoli di studio del personale dirigenziale al 31/12/2024



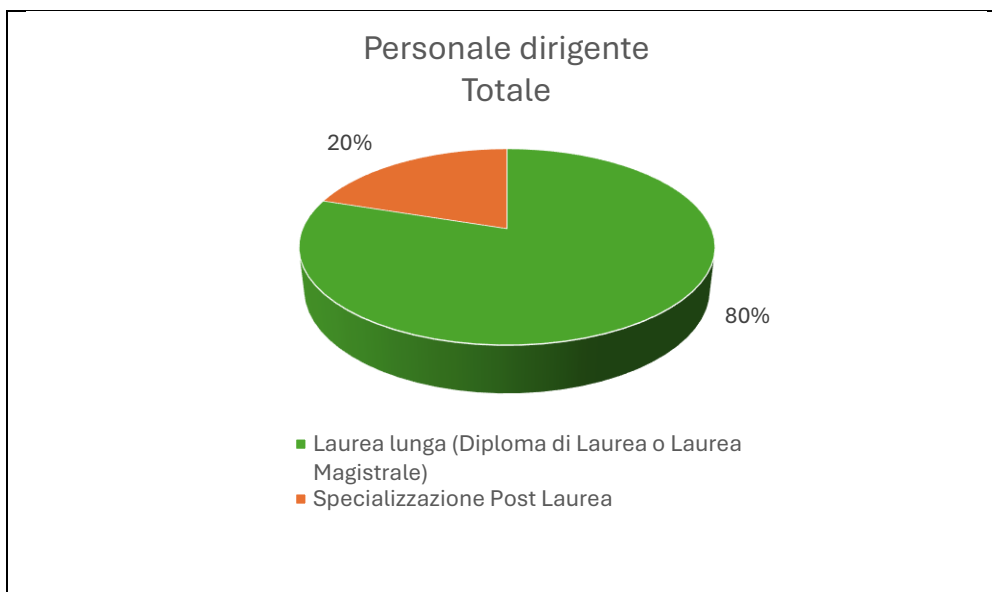


Figura 8. Titoli di studio del personale dirigenziale al 31/12/2024

Per quanto concerne i titoli di studio del personale di comparto, non si evidenziano sostanziali diversità tra uomini e donne per i titoli di studio superiori, mentre si nota una prevalenza femminile per i titoli di studio inferiori al diploma superiore.

Tutto il personale dirigenziale è in possesso di almeno un Diploma di Laurea (o Laurea Magistrale o Specialistica).

Assunzioni anno 2024 per genere				
Inquadramento	Rapporto di lavoro	Donne	Uomini	Totale complessivo
Comparto	Tempo determinato	1	1	2
	Tempo indeterminato	16	16	32
Dirigenza	Tempo determinato	0	0	0
	Tempo indeterminato	3	4	7
Totale		20	21	41

Tabella 5. Assunzioni nell'anno 2024 per genere

Per quanto riguarda gli esiti dei concorsi per le assunzioni di personale nell'anno 2024, si osserva come non ci sia stata sostanziale prevalenza di una delle due componenti (Tabella 5).

Durante il 2024, in ARPAT sono stati presenti 15 tirocinanti (6 uomini e 9 donne), 6 borsisti (3 uomini e 3 donne) delle diverse Università toscane.

Conciliazione vita-lavoro

Flessibilità oraria, lavoro da remoto, lavoro agile, part-time

Le misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, e i relativi investimenti dell’Agenzia anche in termini di risorse a supporto di tali istituti, si rivolgono indistintamente al personale maschile e femminile, risultando neutri nella categorizzazione proposta dalle “Linee guida sulla Parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni”³.

Il ricorso al lavoro agile da parte del personale è ormai consolidato in Agenzia. Nel 2024, 430 persone hanno usufruito di tale modalità lavorativa, con percentuali più alte tra il personale femminile sia di comparto che della dirigenza.

Al lavoro agile si affianca l’istituto del lavoro a distanza, territoriale (presso altra sede lavorativa) e domiciliare. In Tabella 6 sono riportati i dati relativi al ricorso al lavoro a distanza nel 2024 in seguito ai regolamenti vigenti in Agenzia.

	Uomini		Donne	
	Totale	Totale % (1)	Totale	Totale % (2)
Telelavoro (domiciliare e territoriale)	17	6,00	33	9,37
Smart working	159	55,55	221	62,78

Tabella 6. Il lavoro a distanza in ARPAT al 31/12/2024

Inquadramento	Uomini	Donne
Comparto	143	202
% comparto (1)	56,12	62,15
Dirigenza	16	19
% dirigenza (2)	48,48	70,37
NOTE		
(1) La percentuale è calcolata sul totale del personale di comparto maschile o femminile		
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale della dirigenza maschile o femminile		

Tabella 7. Fruizione del lavoro agile

Tipo presenza	Uomini								Donne					
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale
Tempo Pieno	5	37	36	131	71	280	45,38	97,90	11	34	50	170	72	337
Part Time ≤ 50%	0	0	0	3	0	3	100,00	1,05	0	0	0	0	0	0
Part Time >50%	0	0	0	3	0	3	16,67	1,05	0	0	3	9	3	15
Totale	5	37	36	137	71	286			11	34	53	179	75	352
Totale %	0,78	5,80	5,64	21,47	11,13	44,83			1,72	5,33	8,31	28,06	11,76	55,17

Tabella 8. Ripartizione del personale di comparto in part-time per genere, età e tipo di presenza.

Congedi parentali e permessi L. 104/1992

La fruizione dei congedi parentali e di permessi L. 104/1992 risulta un buon indicatore relativo all'intensità dell'impegno nelle attività di cura per genere.

Tipo permesso	Uomini		Donne	
	Valori assoluti	-1%	Valori assoluti	-1%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	568	29,99	893	47,22
Numero permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti	1223	64,57	658	34,8

Tabella 9. Fruizione dei permessi L. 104/1992 suddivisi per genere

Permessi/congedi/altro	Assenze Uomini	Assenze Donne	Totale fruitori	
			Uomini	Donne
Congedo straordinario/Aspettativa gravi motivi (gg)	253	8	3	1
Congedo parentale (gg)	47	238	5	17
Congedo parentale (hh)	57:31	12:11	3	3
Permesso per motivi personali/familiari (hh)	2308:23	3914:25	173	285
Permesso per visite/terapie/esami	821:30	1878:48	99	203
Permessi orari a recupero	1120:32	1466:23	162	242
Permesso per donazione sangue (gg)	39	28	23	18
Permessi per diritto allo studio (hh)	657:10	970:57	5	9
Permessi per gravi motivi	86:24	159:48	4	9

Tabella 10. Fruizione dei permessi/congedi suddivisi per genere

Eccedenze al 31.12.2024 (hh)	Uomini	Donne
	7841	6720

Tabella 11. Ore in eccedenza risultanti al 31.12.2024 per genere

Buoni pasto	Uomini	Donne
	44831	52384

Tabella 12. N. buoni pasto erogati suddivisi per genere

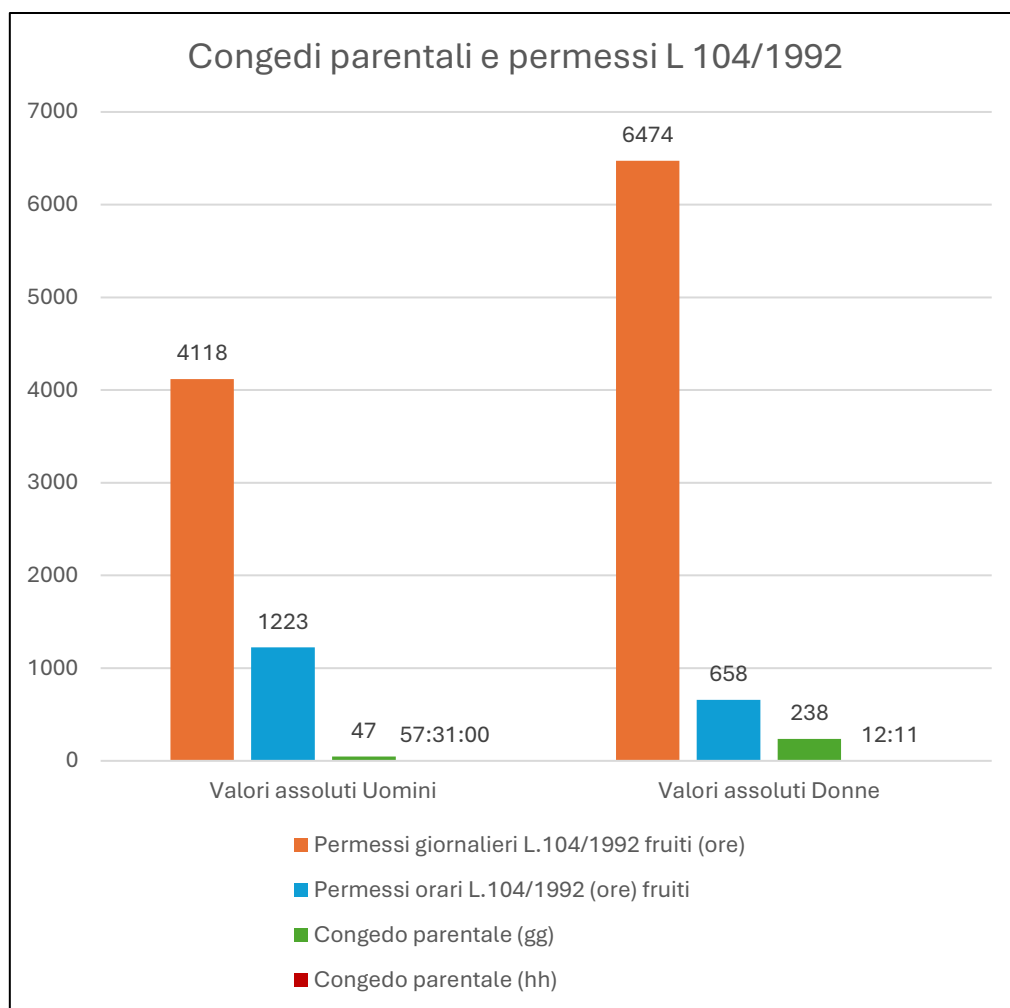


Figura 9. Congedi e permessi al 31/12/2024

Dai rapporti sulla sorveglianza sanitaria nell'anno 2023 risultano 18 visite straordinarie o richieste dal personale equamente distribuite tra uomini e donne.

La formazione del personale

Nel 2024 sono state fruiti complessivamente 21.247 ore (23.056 nel 2023) di formazione collettiva così distribuite:

LIVELLO	UOMINI					totale	% sul genere	DONNE					totale	% sul genere
	<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60			<30	da 30 a 39	da 40 a 49	da 50 a 59	> di 60		
supporto	50	18	20	45	38	171	1,8			38	40	36	114	0,9
assistenti		21	212	208	57	498	5,2			92	363	215	670	5,8
funzionari	4	1915	896	3254	1980	8049	83,8	375	1870	1496	4723	1590	10054	86,4
dirigenti			98	329	460	887	9,2		40		138	626	804	6,9
Totale ore	54	1954	1226	3836	2535	9605	100	375	1910	1626	5264	2467	11642	100

Tabella 13. La fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età

Le commissioni di concorso

Per quanto riguarda la composizione delle commissioni di concorso, nel 2024 ne sono state nominate 1 per assunzione di personale dirigenziale a tempo determinato, 2 per mobilità interna del personale di comparto 2 per selezioni pubbliche a tempo indeterminato per il personale di comparto, 2 per procedure di progressioni interne del personale di comparto, 3 per concorsi pubblici per il personale di comparto con una partecipazione complessiva di 17 donne e 17 uomini. Non si rilevano, pertanto, disparità per genere nella composizione delle commissioni stesse.

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Selezione pubblica comparto a tempo indeterminato (centro per l'impiego)	1	33,33	2	66,67	3		Uomo
Selezione pubblica comparto a tempo indeterminato (centro per l'impiego)	1	33,33	2	66,67	3		Uomo
Avviso progressione verticale comparto	2	66,67	1	33,33	3		Uomo
Avviso progressione verticale comparto	2	66,67	1	33,33	3		Uomo
Avviso mobilità interna comparto	2	66,67	1	33,33	3		Uomo
Avviso mobilità interna comparto	1	33,33	2	66,67	3		Uomo
Selezione pubblica personale dirigente TD	2	50	2	50	4		Donna
Concorso pubblico comparto	2	50	2	50	4		Uomo
Concorso pubblico comparto	2	50	2	50	4		Uomo
Concorso pubblico comparto	2	50	2	50	4		Uomo
Totale % sul personale complessivo	17		17		34		
NOTE (1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento) (2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito							

Tabella 14. Composizione per genere delle commissioni di concorso

Differenziali retributivi uomo/donna

Nell'anno 2024 si è mantenuto un differenziale negativo nella retribuzione media netta delle donne sia per il personale di comparto (- 1,67%) che per la dirigenza (- 4,48%), nel 2023 il differenziale era pari rispettivamente a - 4,7% e -9,8%

Per poter meglio monitorare la situazione lavorativa in ottica di genere, sono riportati come ulteriori indicatori il monte ore di straordinari su progetti e attività agenziali (Figura 10) e le eccedenze orarie risultanti nell'anno 2024 (Tabella 11).

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
personale dirigente	€ 87659,00	€ 83900,90	- € 3758,10	-4,48
personale non dirigente	€ 35331,80	€ 344750,70	- € 581,10	-1,67

Tabella 15. Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Per quanto riguarda la prestazione lavorativa in regime orario straordinario, il 49,66% del monte orario è stato fruito da personale maschile, per un numero di ore pari a 1.677,41 mentre il 50,34% è stato fruito dal personale femminile con un numero di ore pari a 1.686,50 evidenziando una sostanziale equità nella distribuzione per genere (Figura 10).

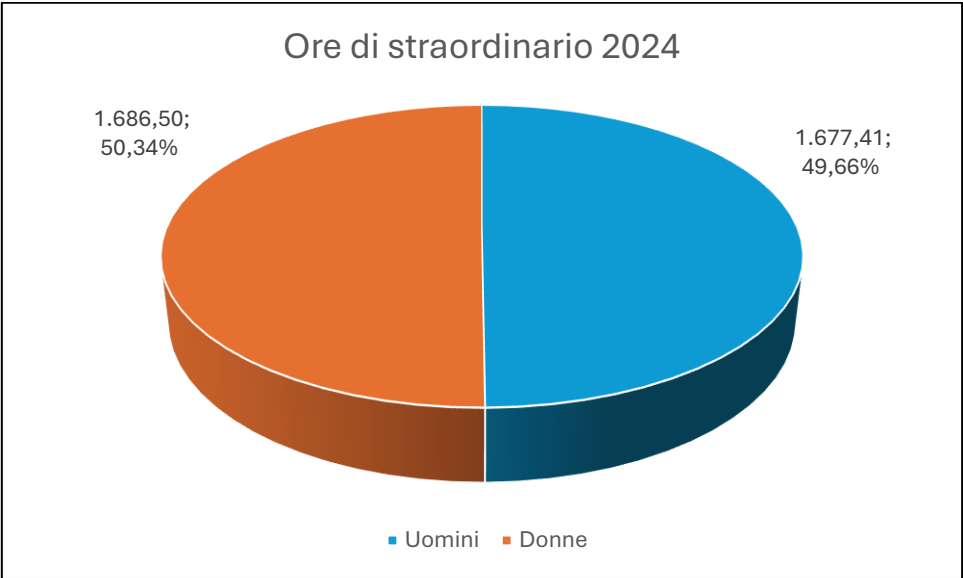


Figura 10. Ore di straordinario fruito per genere al 31/12/2024

Per quanto riguarda l’articolazione oraria, in Agenzia nel 2024 il turno pomeridiano è stato effettuato dall’46,09% del personale maschile e dall’53,91% del personale femminile.

	Comparto		Percentuale
	DONNE	UOMINI	
Numero di persone	269	230	+17% DONNE
Giorni	39.043	34.746	

Tabella 16. Turnazione suddivisa per genere al 31/12/2024

In merito ai turni di pronta disponibilità effettuati nell’anno 2024: per il personale di comparto hanno partecipato 94 donne con un numero di ore pari a 75.925,38 e gli uomini sono stati 95 con un numero di ore pari a 76.582,46. Per il personale della dirigenza hanno effettuato turni di pronta disponibilità 13 donne per 4.611 ore e 16 uomini per un numero di ore pari a 5.512.

	COMPARTO			DIRIGENZA		
	DONNE	UOMINI	DIVARIO PERCENTUALE	DONNE	UOMINI	DIVARIO PERCENTUALE
NUMERO UNITA'	94	95	-1,05%	13	16	-18,75%
TURNI (IN ORE)	75.925,38	76.582,46	-0,86%	4.611,00	5.512,00	-16,35%

Tabella 17. Turni di pronta disponibilità suddivisi per genere al 31/12/2024

Sintesi

In questo secondo BdG, che riprende e integra i dati raccolti anche in altri strumenti (Piano di Uguaglianza di Genere 2024, PIAO, Relazione annuale sul personale) sono state evidenziate, nei casi in cui è stato possibile, le voci che potessero avere una ricaduta diretta sulle politiche per la parità di genere in Agenzia.

A seguito di tale analisi, dalle voci considerate – come, ad esempio, la realizzazione di misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro, quali gli istituti del Telelavoro e del Lavoro agile - risulta una prevalenza di spese “neutrali” in riferimento alla riduzione delle possibili disparità di genere. Per quanto possibile, nella fase di redazione dei prossimi BdG, sarà possibile analizzare ancora più in dettaglio le spese dell’Agenzia riclassificando, nei casi in cui ciò sia possibile, in maniera più affinata anche quelle considerate neutrali, adottando indicatori specifici per la classificazione delle spese in relazione alla situazione specifica di ARPAT.